beratungsgruppe wirth + partner

newsletter

beratungsgruppe
wirth+partner

Zeppelinstraße 69 · 81669 München
Tel. 089/4599580 · Fax 089/45995844
info@wirth-partner.com
www.wirth-partner.com

Recruiting in der High Tech Welt in Zeiten der Corona-Krise

Wir wollen uns jetzt nicht einreihen, in die endlosen Weissagungen und Vermutungen über das Geschehen in der momentanen Krise, denn eines ist sicher: die Welt und die Wirtschaft werden sich weiterdrehen. Damit ist klar, dass ein Unternehmen, das auch in der Zukunft erfolgreich sein will, sich Gedanken machen muss über seine gesamte Personalstruktur und somit auch künftig über die Gewinnung und Platzierung neuer qualifizierter Mitarbeiter. Welche Situationen und Veränderungen sehen wir heute in diesem Zusammenhang:

1. Recruiting-Tools

Der Trend, „online-Recruiting" auf allen Wegen und Kanälen zu betreiben, der sich in den letzten Jahren schon intensiv entwickelt hat, geht zwar unvermindert weiter. Aber die kritische Auseinandersetzung z.B. mit welchen Tools bzw. welchen Jobbörsen gearbeitet wird oder die Frage, ob und inwieweit automatisierte Bewerbungsprozesse Sinn machen, wird in Krisenzeiten natürlich intensiver geführt als in Boomzeiten in denen das Geld „locker" sitzt. Sehr erfolgreiche Kontakt- und Recruiting-Tools wie z.B. Fach- und auch Karrieremessen fallen momentan völlig weg, da sie nicht stattfinden.

Unser Rat: Stellen auch Sie die Methoden (digitalisierte Bewerbungsprozesse) und Jobbörsen auf den Prüfstand (Kosten-Nutzen-Verhältnis). Fallen Sie auch nicht auf die z.Z. endlosen billigen Angebote herein – denn sie bringen Ihnen nichts – außer nur Mehrarbeit. Wenden Sie sich an uns, wenn Sie hierzu Fragen haben – wir kennen den gesamten Personal-Media-Markt seit Jahrzehnten.

2. Veränderung der Anforderungsprofile

Aufgrund von Geschäftseinbrüchen, Veränderungen von Marktsituationen, notwendigen strategischen Neuausrichtungen usw. werden sich auch Anforderungsprofile ändern, wie z.B. in vertriebsnahen Bereichen. Hier wurde in den letzten Jahren aufgrund der Boomsituation oft der Typ Kundenbetreuer, Umsatzverwalter bzw. -verteiler gebraucht; künftig gefordert ist aber mehr der Jäger und Gestalter, der in der Lage ist, ein New Business zu schaffen. Ähnliche Veränderungen wird es auch in anderen Tätigkeitsfeldern geben (müssen).

Unser Rat: Natürlich müssen Anforderungsprofile überdacht werden – berücksichtigen Sie dabei aber auch, ob diese am Arbeitsmarkt realistisch erreichbar sind und lassen Sie auch kreative Alternativen zu.

3. Bewerberresonanz

In dem, in den letzten Jahren, viel umkämpften Bereich der Fachkräfte, Spezialisten in Tätigkeitsfeldern wie z.B. Entwicklung, Service, Vertrieb müssen viele Unternehmen weiter nach qualifizierten Mitarbeitern suchen. Oft werden wir nun gefragt, ob dies denn jetzt nicht viel einfacher ist; Bewerber müsste es in der momentanen Situation reihenweise geben. Nein – tut es nicht; warum? Die Knappheit dieser Bewerberzielgruppe war und ist einfach quantitativ zu groß; auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten versuchen Firmen diese Kräfte mit allen Mitteln zu halten; Mitarbeiter die eine gute Stelle haben, begeben sich nicht „auf die Reise", wenn sie nicht müssen, sie bleiben lieber in ihrem sicheren Hafen. Die Bewerber, die heute auf dem Arbeitsvermarkt schnell verfügbar sind und angeboten werden, entsprechen in der Regel nicht dem Profil (s.o. Jäger, Gestalter) das jetzt gefordert wird. Dazu kommt, dass die Ansprüche von Bewerbern an ihren künftigen Arbeitgeber genauso hoch bleiben wie bisher schon – aber noch um den Aspekt Sicherheit / Marktstellung extrem verstärkt werden.

Unser Rat: Stellen Sie sich weiter darauf ein, dass Suchprozesse nach wie vor zeitaufwändig sein werden und Sie Bewerber „gewinnen" müssen!

4. Auswahlprozesse

Unter dem momentanen Aspekt „Distanzvermeidung" gewinnen natürlich Methoden wie Telefon- und/oder Videointerviews erheblich an Zulauf. Allerdings muss man sehen, dass diese Methoden letztlich auch nur den Charakter eines Instruments der Vorauswahl haben. Niemand wird letztendlich einen Kandidaten einstellen, den er nicht vorher persönlich und direkt kennengelernt hat. Das heißt, die Vorauswahl kann dadurch unterstützt werden aber die Gefahr, dass sich der gesamte Entscheidungsprozess damit verzögert, erhöht sich.

Unser Rat: Egal wie Sie Ihren Auswahlprozess betreiben, achten Sie darauf, dass er „schlank" und zielorientiert ohne Zeitverlust bleibt.

Udo Wirth

Messe - Recruiting

Wegen der zunehmenden Verbreitung von Covid-19 und des Verbots aller deutschen Großveranstaltungen bis einschließlich Ende August 2020, wurden bereits mehrere Fachmessen abgesagt. Eventuell finden im Herbst 2020 noch statt:

eMove 360°

VISION

Darüber und über eine eventuelle Nutzung als Recruiting-Plattform halten wir Sie auf dem Laufenden.

Mediaservice - zielgenau + fachspezifisch

Als langjährige Spezialisten im Bereich Recruiting in technologieorientierten Branchen kennen wir die Probleme bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern sowie auch die vielfältigen und oft nebulösen Angebote in der online-Welt. Deshalb sind wir in der Lage, unseren Klienten maßgeschneiderte Insertionspakete anbieten zu können.

Dabei achten wir bei der Zusammenstellung auf eine passende Lösung hinsichtlich

Regionalität sowie technischer / fachspezifischer Verbreitung bis hin zur Veröffentlichung in sozialen Netzwerken und / oder Printanzeigen.

Sie profitieren von folgenden Leistungen:

- Zusammenstellung von zielgenauen, fachspezifischen Recruitingpaketen, die auf die vakante Position speziell ausgerichtet sind.
- Kostenoptimierte Angebote.
- Übernahme der gesamten Abwicklung mit den online-Anbietern
- Steuerung und Überwachung der Schaltungsaufträge.
- Wenn gewünscht Unterstützung bei Texterstellung, Verschlagwortung, usw.
- Nutzung von Social Media Kanälen und evtl. Stellenbörsen auf Fachmessen.
- Persönliche Beratung zu allen Fragen rund um Ihre geplante Insertion.

Wir bieten Ihnen Transparenz im online-Dschungel. Testen Sie uns bei Ihrer nächsten Stellenanzeige - wir machen Ihnen gerne einen unverbindlichen Vorschlag, der Sie bei der Suche nach Bewerbern für Ihre schwer zu besetzenden Stellen erfolgreich weiterbringt.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Gerne beantworten wir Ihre offenen Fragen und stehen Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Wir - Inside

Gerne stellen wir Ihnen heute unsere Mitarbeiterin

Violeta Yovcheva

vor, die uns seit Oktober 2019 in der ganzen Breite des Beratungsgeschäftes als Projektassistentin unterstützt.

Frau Yovcheva verfügt über ein erfolgreich abgeschlossenes Masterstudium der Politikwissenschaft an der RWTH Aachen University.